

StRB betreffend
Erlass von Richtlinien zur Chancengleichheit
von Mann und Frau in der Stadtverwaltung
(vom 25. Juni 1996)

Der Stadtrat von Zug,

gestützt auf die Anträge der Personalkommission vom 9. Mai 1996 und der Besoldungskommission vom 14. Juni 1996, beschliesst:

1. Zweck

Diese Richtlinien sollen zur Chancengleichheit und zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung Zug beitragen und jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beseitigen.

Angestrebt wird auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen der Verwaltung eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter. Namentlich treffen die Verantwortlichen geeignete Massnahmen, um die Untervertretung von Frauen in mittleren und höheren Funktionen und Gehaltsklassen abzubauen. Das Gebot zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt insbesondere bei der sprachlichen Gleichbehandlung, Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Fort- und Weiterbildung, Beförderung, Gehaltseinstufung, Versetzung und Auflösung des Dienstverhältnisses.

Die Richtlinien gelten für alle Personen, die in einem festen Anstellungsverhältnis mit der Einwohnergemeinde Zug stehen.

2. Richtlinien

2.1 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben. Bei der Personalwerbung ist darauf zu achten, dass sie sich in Wort und Bild gleichwertig an beide Geschlechter richtet.

Stellenausschreibungen für Funktionen, in denen Frauen untervertreten sind, sollen durch gezielte Formulierungen vermehrt Frauen ansprechen (z.B.: «Diese Funktion ist für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet»).

2.2 Wahlen und Beförderungen

Bei der Besetzung von Stellen achtet die Wahlbehörde auf eine ausgeglichene Vertretung der Frauen. Bei gleichwertiger Qualifikation wie männliche Mitarbeiter sind Frauen innerhalb einer Dienststelle zu berücksichtigen, bis deren Untervertretung abgebaut ist.

Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikation sind neben Ausbildung und Berufserfahrung auch ausserberufliche Tätigkeiten wie Betreuungsaufgaben oder Mitarbeit in sozialen Institutionen zu berücksichtigen.

Beim Anstellungsverfahren sollte möglichst auch eine Frau beteiligt sein.

2.3 Stellenbewertung

Die Kriterien für die individuelle Einreihung einer Funktion im Gehaltsklassenschema sind periodisch unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zu überprüfen und notfalls unter Zuhilfenahme von Instrumenten der Arbeitsplatzbewertung anzupassen.

Es ist dabei insbesondere eine allfällige Unterbewertung der (weiblichen) Sekretariats- gegenüber den (männlichen) Sachbearbeitungsfunktionen und die Einreihung anderer typischer Frauenberufe zu überprüfen.

Für die Festsetzung der Anfangsbesoldung sollen die ausserberuflichen Tätigkeiten, wie Betreuungsaufgaben oder Mitarbeit in sozialen Institutionen angemessen berücksichtigt werden.

2.4 Beförderung und Laufbahnplanung

Aufgrund ihrer Qualifikation und Eignungen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad zu fördern. Vorgesetzte achten auf eine konsequente Laufbahnplanung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Familiär bedingte Unterbrüche sind in eine langfristige Planung miteinzubeziehen.

Mitarbeiterinnen sollen von ihren Vorgesetzten gleich wie Mitarbeiter gezielt für Aufgaben motiviert werden, die sich zur Aneignung von Führungsqualitäten eignen.

2.5 Kaderausbildung

Bei der Planung der beruflichen Entwicklung des Personals ist den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Vorgesetzte sind über die Chancengleichheit von Frau und Mann und die Möglichkeiten zur Frauenförderung zu informieren und durch entsprechende Kursangebote zu sensibilisieren.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Vorgesetzte aller Stufen ermuntern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen und unterstützen die entsprechenden Gesuche auf der Grundlage des Fort- und Weiterbildungskonzeptes vom 14. Januar 1992.

2.7 Wiedereinstieg

Im Hinblick auf einen konkreten beruflichen Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Unterbruch können ehemalige sowie beurlaubte Beschäftigte an zielgerichteten Weiter- und Fortbildungskursen teilnehmen.

Durch situationsgerechte Einführungs- und Betreuungsmassnahmen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zur Wiederaufnahme von qualifizierter Arbeit motiviert werden.

2.8 Flexible Arbeitszeitformen

Der Stadtrat prüft wohlwollend Gesuche um Teilzeitbeschäftigung in allen Funktionen.

Der Stadtrat kann weitere konkrete Modelle der individuellen Arbeitszeitgestaltung, die über eine einfache Reduktion der täglichen Arbeitszeit hinausgehen, untersuchen.

Teilzeitbeschäftigung darf zu keinerlei Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn führen, insbesondere nicht zu Benachteiligungen bei der Einreihung in die Gehaltsklassen und in der beruflichen Laufbahn.

2.9 Schutz der Würde und persönlichen Integrität

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und die Würde von Menschen. Sie behindert die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und ihre Anstellung gefährden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird in der Stadtverwaltung Zug nicht geduldet.

Von sexueller Belästigung betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung. Der Stadtrat erlässt dazu besondere Richtlinien.

3. Standortbestimmungen

Der Stadtrat lässt jährlich durch die Personalkommission eine Standortbestimmung durchführen, die die Wirkung der Massnahmen im Bereich der Chancengleichheit aufzeigt.

4. Information

Die Personalkommission informiert im Auftrag des Stadtrates und in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig über die Entwicklung und Umsetzung der Richtlinien zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung.

5. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten auf den 1. Juli 1996 in Kraft